

臺灣臺中地方法院民事判決

107年度勞訴字第173號

原告 謝平信

訴訟代理人 邱毓嫻律師

被告 佶榮機電股份有限公司

法定代理人 謝居明

訴訟代理人 宋永祥律師

複代理人 鄭志誠律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國108年3月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍萬壹仟元，及自民國一百零七年九月五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十，餘由原告負擔。

本判決第一項原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣伍萬壹仟元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、原告起訴主張：

一、原告於民國98年3月2日起受僱被告，擔任資深技術服務工程師、協理，自98年3月2日至104年7月13日，兩造約定原告月薪為新臺幣（下同）42,000元。自104年7月14日後，兩造約定原告之月薪調降為每月20,000元，原告僅需於每週二、四至被告公司工作。嗣因被告於106年開公告更改產銷會議時間，原告即依被告要求，改為每週三、五至被告公司上班參與會議。詎被告竟於106年11月20日星期一（非原告上班日）張貼公告，以原告無正當理由曠職予以解僱，然未將該份公告送達原告，原告係經由同事轉告方知有該公告。為避免爭議並補救勞資關係，翌（21）日星期二雖非原告上班日，原告仍到被告公司上班，然原告之出勤表已被抽出，無法打卡，經原告當下力爭，被告才又將原告之出勤表取

01 出。繼自106年11月21日起至被告106年12月26日將原告勞
02 保退保為止，原告仍持續至被告公司服勞務。

03 二、爰請求被告給付薪資差額。分敘如下：

04 (一)98年3月2日起至104年7月13日期間，兩造所約定之月
05 薪本為42,000元。惟自103年1月1日起，被告告知原告
06 帳面月薪降至20,000元，差額每月22,000元部分仍會給付
07 原告，惟遲未給付。故請求被告應給付此期間工資差額40
08 5,226元【計算式： $22,000 \times (18 + 13/31) = 405,226$
09 (元以下四捨五入，下同)】。

10 (二)被告自106年3月1日起，片面將原告之薪資改為以日薪
11 1,400元計算，至106年7月31日止，每月僅發給原告12
12 ,600元、8,400元、11,200元、11,200元、5,600元。故
13 原告請求被告給付106年3月1日至106年7月31日期間
14 之工資差額51,000元【計算式： $(20,000 - 12,600) + ($
15 $20,000 - 8,400) + (20,000 - 11,200) + (20,000 - 11,2$
16 $00) + (20,000 - 5,600) = 51,000$ 】。

17 (三)106年8月1日至106年12月26日期間，原告照常出勤，
18 但被告竟未再發給原告工資。故原告請求被告給付此期間
19 積欠之工資96,774元【計算式： $20,000 \times (4 + 26/31) =$
20 $96,774$ 】。

21 (四)綜上，被告給付原告工資差額553,000元(計算式： $405,$
22 $226 + 51,000 + 96,774 = 553,000$)。

23 三、並聲明：(一)被告應給付原告553,000元，及自起訴狀繕本送
24 達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。(二)願
25 供擔保，請准宣告假執行。

26 貳、被告則答辯以：

27 一、原告與被告法定代理人謝居明(下稱被告法代)為兄弟關係
28 。原告在被告公司任職期間，原均正常打卡上、下班，惟於
29 102年2月間，原告因罹患重大疾病，危急生命，被告法代
30 為讓原告能夠安心養病，於原告住院治療期間，仍給予原告
31 每月42,000元之全薪。迄至104年7月間，原告之疾病已幾

01 近痊癒，然以其身體須要復健為由，要求自104年7月13日
02 起，工作時間縮減為每星期二、四上班，被告體恤原告大病
03 初癒，同意原告調整上班日期，並協定將原告薪資調整為每
04 月20,000元。然原告自104年7月間回到被告公司上班後，
05 卻未依規定於上、下班時間打卡簽到、簽退，經多次提醒無
06 效。嗣於106年7月間，原告復未經被告公司同意，自行變
07 更上班時間，調整為每星期三、五上班，而屬無故曠職，經
08 提醒亦無效。被告始於106年11月底，以此為由終止兩造間
09 僱傭關係，應屬適法有據。

10 二、就原告請求薪資差額部分，均無理由，分述如下：

11 (一)被告於103年1月起至104年7月13日止，每月均足額給
12 原告42,000元薪資，並無短少。

13 (二)因原告有前述未如實上、下班打卡之情形，實已視同曠職
14 ，然考量原告為被告法代胞弟，被告公司始先以月薪42,0
15 00元除以每月30日，算出日薪1,400元，再以原告實際上
16 班日數給付薪資。

17 (三)原告自106年8月開始，未依約於每星期二、四到被告公
18 司上班，有無故曠職之違約情事，被告亦無從計發薪資予
19 原告。

20 三、並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保，請
21 准免為假執行宣告。

22 參、兩造經法官試行整理並簡化爭點，結果如下（見本院卷第15
23 2頁，本院依判決格式修正或刪減文句）：

24 一、原告於98年3月2日起受僱被告，擔任資深技術服務工程師
25 、協理。

26 二、自98年3月2日至104年7月13日，兩造約定原告之月薪為
27 每月42,000元。

28 三、自104年7月14日後，兩造約定原告之月薪調降為每月20,0
29 00元，並協議原告僅需於每週二、四至被告公司工作。

30 四、被告自106年3月1日起，將原告工資改為以日薪1,400元
31 計算。

01 五、被告自106年8月1日起至106年12月26日間，未發給原告
02 工資。

03 六、被告於106年7月17日公告：「原每週二、四產銷會議修改
04 為每週三、五召開，敬請與會同仁準時參加。」

05 七、被告於106年11月20日公告，因原告自104年10月至106年
06 11月在職期間均未依照勞動契約約定之時間正常上下班及打
07 卡，視為曠職，依勞基法第12條第1項第6款規定解僱原告
08 。

09 八、被告於106年12月26日將原告勞保退保。

10 九、原告為適用勞動基準法之勞工。

11 十、兩造間勞動契約業已終止。

12 肆、本院得心證之理由：

13 一、原告請求103年1月1日至104年7月13日薪資差額部分：

14 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任
15 ，民事訴訟法第277條第1項定有明文。原告主張被告自
16 103年1月1日起，告知其帳面上月薪降至20,000元，差
17 額每月22,000元另以現金支付等情，為被告所否認，揆諸
18 前開法條要旨，即應由原告就此部分有利於己之事實，負
19 舉證責任。而查原告聲請傳喚之證人即被告公司員工賴世
20 民到庭證稱：我是每個月10日，去會計那邊簽收薪水，是
21 領現金，現金放在信封裡面，還有附1張薪資條。我沒有
22 發現薪資短少之情形，我領得薪資與上面的薪資條寫的一
23 樣等語（見本院卷第167頁正反面），則原告主張其實領
24 薪資與薪資袋內所附之薪資條不符乙節，已乏依據。佐以
25 原告既係以現金袋支領薪資，衡諸常情，亦難想像被告有
26 何與原告約定將薪資拆分為20,000元、22,000元，而以2
27 筆現金分別支付原告之必要。又原告未能舉證證明其曾向
28 被告反應薪資短少之情形，且以原告自103年1月至104
29 年7月長達19個月期間，均未領得足額薪資，差額已達40
30 5,226元，其於此部分薪資差額未彌補之前，再與被告合
31 意自104年7月14日後調降月薪（見不爭執事項三），亦

01 難認合於常情。

02 (二)原告雖以被告未依法保留薪資清冊，應審酌原告之主張為
03 真實等語為辯。然按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工
04 資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工
05 資清冊應保存5年，勞動基準法第23條固定有明文。惟被
06 告業已提出原告103年、104年間各月工資項目明細（見
07 本院卷第72頁、第85頁），而原告亦未主張或說明該薪資
08 明細有何不實之處，堪認被告業已依法提出勞工工資清冊
09 。至原告雖主張被告僅提出原告104年6月、7月薪資簽
10 收單（見本院卷第86頁、第87頁），未提出103年1月至
11 104年5月簽收單等語（見本院卷第150頁反面）。惟原
12 告既不否認確有於103年1月至104年7月間均領取薪資
13 （見本院卷第175頁反面至第176頁），僅爭執未足額領
14 取，則被告雖未提出完整薪資簽收單，亦無從為對原告有
15 利之認定。此外，原告未能舉證證明被告保有個別員工之
16 會計傳票而故意不提出，自無民事訴訟法第345條第1項
17 規定之「無正當理由不從提出文書之命者」之情事，難據
18 以反推原告主張被告未如實給付薪資為真實。

19 (三)綜上所述，原告既未能舉證證明被告確有短少給付薪資之
20 情事，則其此部分主張自無理由。

21 二、原告請求106年3月1日至106年7月31日薪資差額部分：

22 (一)被告自106年3月1日起，將原告工資改以日薪1,400元
23 計算（見不爭執事項四），然此變更未經原告同意，係被
24 告單方變更薪資條件，為被告所自承（見本院卷第169頁
25 反面）。

26 (二)被告雖辯稱因原告未依勞動契約約定到職及打卡，始改以
27 日薪計付薪資等語。然查自104年7月14日起，兩造即約
28 定原告月薪降為20,000元，其僅需於每周二、四至被告公
29 司工作（見不爭執事項三）。則依此勞動條件，原告每月
30 上班日數本即僅需8日至10日，即可領取月薪20,000元。
31 而觀被告於106年3月至7月給付原告之薪資各為12,600

元、8,400元、11,200元、11,200元、5,600元，上班日數各以9、6、7、8、8、4日計之（見本院卷第16頁），足見原告於此段期間內，確有至被告公司上班，僅部分月份有上班日數不足之情形。則被告就原告未依約出勤部分，未按比例扣薪或另為法律上之主張，而擅自以月薪42,000元除以30日，折算出日薪1,400元，並以此日薪金額按原告上班日數給薪等語（見本院卷第37頁），顯與兩造契約約定相悖，自非可採。

(二)從而，被告既未依照兩造勞動契約約定給付薪資，原告請求給付薪資差額，當屬有據。又原告主張此部分薪資差額為51,000元，為被告所不爭執（見本院卷第175頁正反面），自有理由，應予准許。

三、原告請求106年8月1日至106年12月26日薪資部分：

(一)106年8月1日至106年11月20日部分：

1.按稱僱傭者，謂當事人約定一方於一定或不定期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文。是僱傭契約屬雙務契約，受僱人服勞務之義務，與僱用人給付報酬之義務，屬對待給付關係。又按因契約互負債務者，於他方當事人未為對待給付前，得拒絕自己之給付，民法第264條第1項前段亦有明文。從而，於繼續性之僱傭契約，受僱人無正當理由不提出勞務給付時，僱用人為維護自身之利益而拒絕給付報酬者，衡諸誠實信用原則及類推適用上開同時履行抗辯權之規定，自難謂為不當。

2.查兩造自104年7月13日起，約定原告每星期二、四至被告公司工作（見不爭執事項三），則原告自應依約於每星期二、四至被告公司出勤服勞務。原告自述自106年7月17日起，即改於每星期三、五至被告公司出勤（見本院卷第175頁反面），當屬違背兩造契約約定。

3.原告雖主張係因被告公司產銷會議調整開會日期至每星期三、五，始變更出勤時間等語，然為被告所否認，辯

01 稱原告是否出勤與產銷會議無關等語。而觀兩造104年
02 7月13日約定（見本院卷第12頁申請單），原告至被告
03 公司係進行「研討工作」，並非約定參與產銷會議。佐
04 以證人賴世民證稱：原告是被告法代的弟弟，我不知道
05 他為何要出現。原告有時候有來參加產銷會議，有時候
06 沒有，出席頻率大概一半。產銷會議的目的是做為作業
07 現場與業務的溝通管道，據我所知，原告沒有負責前開
08 事項。我是產銷會議的主持人，原告有沒有到場，對會
09 議都沒有影響等語（見本院卷第166頁反面至第167頁
10 、第168頁至第169頁），堪認原告工作內容與產銷會
11 議所討論之作業現場或業務內容均無關係，原告出席與
12 否，亦不影響產銷會議之進行。再者，原告亦未能提出
13 其他任何證據，佐證其與被告約定之上班內容即係參加
14 產銷會議，自難認其所述可採。則原告以產銷會議時間
15 調整為由，擅自變更出勤時間，而未於兩造約定之每星
16 期二、四到職，即屬曠職。原告主張被告未要求原告回
17 復星期二、四日上班，顯見變動出勤時間為兩造所同意
18 云云，尚非可採。至原告有無於星期三、五至被告公司
19 並參與產銷會議，既非兩造約定之契約內容，對被告亦
20 難認有何利益，自不影響其確未依約提出勞務給付之認
21 定。

22 4.從而，原告既無正當理由未依勞動契約提出勞務給付，
23 則被告拒絕給付薪資報酬，應有理由。原告請求被告給
24 付此段時間之薪資，核屬無據。

25 (二)106年11月21日至106年12月26日部分：

26 1.按勞工無正當理由，繼續曠工3日，或1個月內曠工達
27 6日者，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第12條
28 第1項第6款定有明文。查原告自106年7月17日起，
29 即未依兩造契約約定提出勞務給付，詳如前述。從而，
30 被告抗辯得依勞動基準法第12條第1項第6款終止契約
31 ，應屬有據。

2. 至原告復抗辯被告未要求其打卡，並先行輔導，即予解雇，違反最後手段性原則等語。然查原告自106年7月17日起，改於每星期三、五至被告公司出勤，至106年11月20日止，長達數月均未予改善，情節自屬嚴重。且原告既領有出勤卡，上、下班應打卡，自屬當然，難認有何需再為告知、輔導之情事，更況被告公司工作守則第4條第4點，亦規定每日上、下班需依規定打卡，此有被告提出原告簽認之工作守則1份在卷可考（見本院卷第141頁至第142頁），原告此部分所辯尚非可採。
3. 按雇主或勞工依勞動基準法之規定行使終止權，終止勞動契約書，依民法第263條準用第258條第1項、第94條、第95條第1項規定，應向他方當事人以意思表示為之，其以對話為意思表示者，其意思表示以相對人了解時，發生效力；非對話為意思表示者，其意思表示以通知到達相對人時，發生效力（最高法院82年度台上字第1468號、99年度台抗字第990號民事裁判要旨參照）。查被告於106年11月20日，公告以勞動基準法第12條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，雖非直接通知原告，惟依原告起訴狀自述：「被告從未將該份公告寄達原告，原告係經同事轉告、提供方知有該公告。為避免爭議並補救勞資關係，106年11月21日星期二雖非原告上班日，原告仍到被告公司上班，原告之攷勤表已被抽出，無法打卡，……，」等語（見本院卷第2頁起訴狀），顯見被告終止勞動契約之意思表示，確於106年11月20日到達原告，至遲於原告106年11月21日至被告公司時，亦已知悉。則被告終止勞動契約之意思表示，確已生效，堪可認定。
4. 至原告辯稱其於106年12月間尚有至被告公司打卡等語，然為被告所否認，辯稱係因原告為被告董事，職員始依其意思讓其打卡等語（見本院卷第37頁反面）。審酌兩造間勞動契約既經被告合法終止而向後失效，有如前

述，自難僅因原告單純至被告公司打卡之情形，即認兩造契約仍存在。

5. 據上，兩造間僱傭契約暨自106年11月21日起終止，被告自無庸再給付原告薪資報酬。原告請求被告給付此段時間之薪資，亦屬無據。

伍、綜上所述，原告依兩造間勞僱契約，請求被告給付106年3月1日至106年7月31日薪資差額51,000元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年9月5日（見本院卷第32頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。原告逾此部分請求，為無理由，應予駁回。

陸、假執行之宣告：本判決第1項所命被告給付原告之金額未逾50萬元，應依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定依職權宣告假執行。是原告就其勝訴部分陳明願供擔保聲請宣告假執行，尚無必要。至原告其餘假執行之聲請，則因該部分訴之駁回而失所依據，應併予駁回。又被告陳明願供擔保請准宣告免為假執行，核無不合，爰酌定相當之擔保金額准許之。

柒、兩造其餘攻擊或防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要。

捌、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 108 年 4 月 29 日
民事勞工法庭 法官 段奇琬

上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中華民國 108 年 4 月 29 日
書記官 劉燕媚